

Н.Р. Кельчевская, доц., канд. экон. наук,
О.В. Мезенцева,
ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, Екатеринбург

СОТРУДНИЧЕСТВО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ИНТЕГРИРОВАННЫХ КОРПОРАТИВНЫХ СТРУКТУР

В статье дается анализ взаимодействия образовательных учреждений и промышленных предприятий в российских условиях на основе формирования крупных интегрированных корпоративных структур.

В системе современных экономических отношений, характеризующихся высокой самостоятельностью хозяйствующих субъектов, объективной необходимостью становятся непосредственные прямые контакты предприятий с высшим учебным заведением, способным обеспечить предприятие требующимися ему специалистами.

Многообразие предприятий и множество различных требований, предъявляемых к подготовке специалистов, не позволяют вузу самостоятельно, в полном объеме учесть и отразить эти требования в программах подготовки, формируемых на основе общероссийских образовательных стандартов. Игнорирование вузами пожеланий работодателей может привести к ограничению востребованности их выпускников. Следовательно, постоянное развитие взаимовыгодного сотрудничества предприятий и вуза выступает объективной предпосылкой успешной деятельности обеих сторон. Взаимопроникновение участников системы «вуз – предприятия» на основе внедрения инновационных разработок обеспечит баланс в соотношении требований предприятий к качеству подготовки специалистов и возможностей вуза в их выполнении.

В настоящее время взаимоотношения предприятий и вуза формируются чаще всего спонтанно и скорее интуитивно, чем на основе научно-методических рекомендаций. Для интенсификации развития и повышения эффективности отношений требуется разработка механизмов, форм и методов такой формы сотрудничества. При этом нужно учитывать, что это не искусственная связка, а уже реально сформировавшаяся неразрывная взаимозависимая система, нуждающаяся в помощи по упорядочению и рационализации взаимоотношений ее участников. При исследовании и выявлении взаимосвязей в данной системе основной проблемой является то, что традиционно вуз и предприятия рассматриваются как разрозненные стороны, а взаимоотношения между ними – как связи случайных субъектов.

Следовательно, на сегодняшний день наиболее остро встают вопросы, связанные с рассмотрением возможностей и форм взаимного проникновения вуза и предприятия, такие как создание определенных механизмов объединения предприятий и вузов.

Многие предприятия-работодатели понимают под необходимостью тесного сотрудничества подготовку работников интеллектуального труда, которые

являются важнейшей составляющей интеллектуального капитала компании. Однако большая часть предприятий на сегодняшний день испытывают недостаток в инвестиционных ресурсах и не могут себе позволить финансировать образовательные процессы на должном уровне. Выходом из сложившейся ситуации является построение постоянных взаимоотношений вуза именно с крупными интегрированными корпоративными структурами, использующими весь спектр преимуществ интеграции хозяйствующих субъектов и имеющими в своем распоряжении значительно больший объем финансовых ресурсов, чем малый и средний бизнес.

В России крупные интегрированные корпоративные структуры (ИКС) имеют широкое распространение. Процессы глобализации, технический прогресс приводят к тому, что все больше компаний рассматривают интеграционные процессы как средство для достижения и удержания конкурентных преимуществ. Безусловно, высокая концентрация производства имеет пределы экономической целесообразности, однако следует выделить следующие преимущества интеграции хозяйствующих субъектов [1, с.21], которые могут благотворно повлиять на систему взаимоотношений «вуз – предприятие»:

1. Основным преимуществом интеграции является действие «эффекта масштаба» в процессе хозяйственной деятельности крупных производств - результат использования производственных факторов, при котором равное процентное увеличение объема ресурсов приводит к увеличению выпуска продукции на большую величину. Обратной стороной «эффекта масштаба», вместе с тем, выступает потеря гибкости функционирования крупных производственных систем, рост управленческого аппарата. Необходимость координации множества факторов приводит к ситуации, когда издержки такой координации поглощают или превышают экономию от действия эффекта масштаба.

2. Крупные компании обладают большим инвестиционным потенциалом. Дополнительным источником получения финансовых средств, по сравнению с малыми фирмами, могут быть внутрикорпоративные средства, мобилизованные путем маневрирования ресурсами среди структурных единиц крупной компании и их концентрацией в ключевых подразделениях. Кроме того, привлечение внешних заемных источников облегчено за счет использования корпоративного имиджа и возможности умножения залогового имущества для привлечения кредитов. Вследствие этого именно крупные корпоративные структуры имеют больше возможностей для успешного взаимодействия с вузами.

3. Необходимость постоянного поиска и внедрения новшеств с целью выживания в условиях обострившейся конкуренции, особенно в последние годы, доказала, что инновативность мелких фирм во многих сферах значительно выше. Так, малый бизнес по своей природе является более инновационным, поскольку само создание мелких фирм чаще всего связано с попыткой коммерческого использования какого-либо новшества. Однако сроки внедрения новаций в крупномасштабном производстве объективно больше, чем в небольших специализированных фирмах.

Крупное производство может достигнуть максимальной эффективности в области НИОКР при обязательном условии равномерности научно-технического прогресса (последнее принципиально недостижимо): большие масштабы производства требуют комплексности внедрения научно-технических решений. Однако нельзя не отметить, что на этапе коммерциализации новшества крупные корпорации обладают значительным конкурентным преимуществом. Они имеют несравнимо большие возможности освоения производства и продвижения на рынки новой продукции в значительных масштабах и в сжатые сроки, что является едва ли не главным условием эффективности инновационного проекта. Конкурентная борьба крупных корпораций проявляется в стимуляции научно-технических разработок, причем не только прикладного характера, что позволяет интегрированной корпоративной структуре сотрудничать с вузом не только в рамках аспекта подготовки необходимых специалистов.

4. Уже отмеченная выше возросшая роль конкуренции создает достаточно жесткие условия функционирования хозяйствующего субъекта в экономической системе. Совокупность преимуществ крупных фирм в конкурентном соперничестве в большой степени связана с так называемым эффектом усреднения колебаний конъюнктуры. К этому следует добавить, что отличительным моментом современного развития крупных интегрированных структур является глобализация их деятельности.

В настоящее время можно сделать вывод, что поиск оптимальных производственных и управленческих структур в системе как корпоративного, так и группового управления приводит к появлению и развитию организационных форм, основанных не только на разнообразных комбинациях малого, среднего и крупного бизнеса, но и на проникновении в такие структуры образовательных учреждений – вузов. Такая гибридная организация предпринимательской деятельности должна отвечать следующим основным требованиям: эффективности с точки зрения основ политики предпринимательства и постоянного обновления и обеспечения достаточной чувствительности к изменению внутренних и внешних факторов.

Таким образом, возникает необходимость рассмотрения вопросов организации и управления интегрированными корпоративными структурами в российских условиях и особенностей их взаимодействия с вузами. В российской практике крупные интегрированные корпоративные структуры (ИКС) представлены финансово-промышленными группами и холдингами. При этом финансово-промышленные группы ассоциируются с термином «концерн», представленном в германском праве, в то время как понятие «холдинга» представлено в английском праве. Термином «концерн» обозначают объединения крупных промышленных компаний, при наличии в объединении кредитно-финансовых учреждений, осуществляющих финансово-кредитное обслуживание компаний, входящих в группу [1, с.35].

Предприятия, входящие в концерн, могут быть связаны друг с другом как на основе права собственности (материнская компания - дочерние или зависимые компании), так и на основе предпринимательского договора.

Внимания заслуживает вопрос соотношения понятий «холдинга» и «концерна». Холдинг - юридическое лицо в форме акционерного общества или общества с ограниченной ответственностью, владеющее контрольными пакетами акций других компаний и выполняющее по отношению к ним контролирующие функции - так называемый чистый холдинг. Холдингом может быть любая компания, владеющая контрольными пакетами акций других компаний и соответственно выполняющая функции централизованного руководства связанных между собой по капиталу нескольких компаний.

Таким образом, можно определить главное отличие холдинга от концерна в отсутствие контрактов, соглашений как оснований для вхождения в холдинг, что характерно для концерна. Вторым отличием можно назвать обязательное присутствие финансового блока в структуре концерна.

Следовательно, в российских условиях при изучении вопросов управления, деятельности ИКС и их взаимоотношений с учебными заведениями следует рассматривать и финансово-промышленные группы, и холдинги.

При формировании системных взаимоотношений между вузом и ИКС нужно принимать во внимание, что основными проблемами управления ИКС в российских условиях является отсутствие необходимых кадров, управленческих технологий и неполное осознание владельцами и менеджерами ИКС источников проблем управления ими. Протекающие в настоящее время в России экономические процессы достаточно новы и фактически к настоящему времени не накоплен достаточный опыт управления, включающий: методологическую базу, практические управленческие технологии, рынок профессиональных корпоративных менеджеров. В мире разработана основательная методологическая база для управления ИКС, однако ее применение в российской практике ограничено, прежде всего по причине исключительно сложного и нестабильного макро- и микроокружения. Особенно остро при управлении ИКС в этих условиях встают проблемы наличия высококвалифицированных кадров, формирования корпоративной культуры и применения эффективных мотивационных схем, то есть проблемы управления человеческим капиталом.

Недооценка роли человеческого капитала типична для российских компаний, в то время как центральной проблемой устойчивого развития ИКС по-прежнему остается эффективность инвестиций в человеческий капитал, которые ныне являются главной детерминантой экономического роста. При этом человеческий капитал следует рассматривать как совокупность качеств, которые определяют производительность и могут стать источниками дохода для человека, семьи, предприятия и общества в целом. Одной из основных составляющих человеческого капитала является образование. Следовательно, для того, чтобы инвестиции в человеческий капитал ИКС были наиболее эффективны, необходимо строить последовательную кадровую политику на основе долгосрочных устойчивых взаимоотношений между ИКС и вузами.

С другой стороны, именно ИКС, в отличие от мелких и средних фирм, в состоянии построить последовательную кадровую политику, обеспечивать занятость и имеют большие возможности для инвестирования в человеческий капитал с целью увеличения образовательного потенциала корпоративной струк-

туры, а следовательно, и ее конкурентоспособности. Таким образом, возникает необходимость формирования устойчивых связей между ИКС и образовательными учреждениями (вузами).

Для организационного оформления такого рода взаимоотношений предполагается создавать образовательно-промышленные группы (ОПГ)– объединения учебных заведений и предприятий, частично объединившие свои финансовые, материальные и нематериальные активы на основе договора о создании образовательно-промышленной группы в целях интеграции для реализации инвестиционных и иных проектов и программ, направленных на повышение качества образовательных услуг и подготовки специалистов. Принципиальная схема построения ОПГ, с точки зрения состава участников, представлена на рис.1.

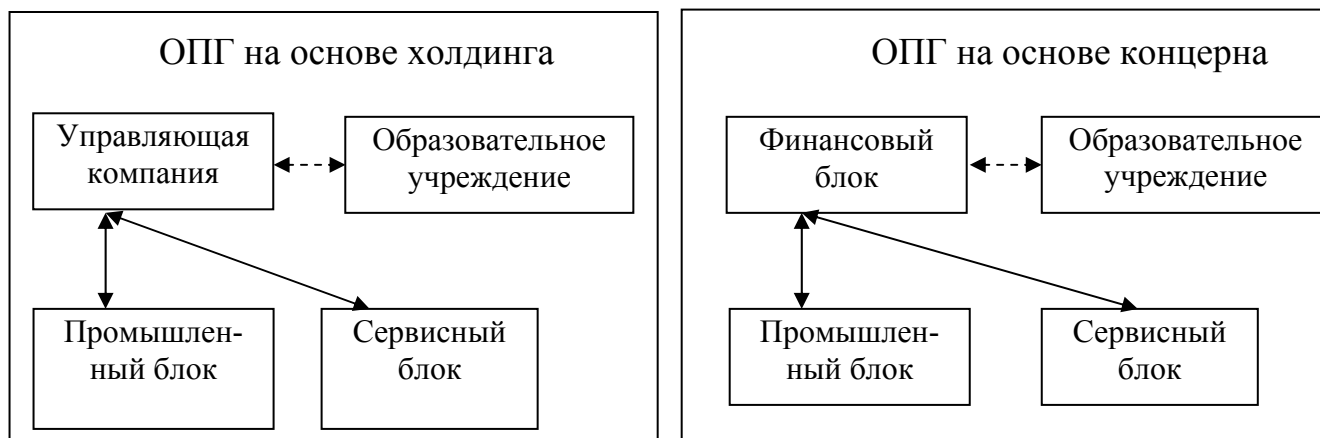


Рис. 1. Принципиальная схема построения ОПГ на основе холдинга и концерна

Промышленный блок присутствует как в ОПГ, построенной на основе холдинга, так и в ОПГ, построенной на основе концерна, и представляет собой группу промышленных предприятий, осуществляющих производственную деятельность в одной или нескольких областях общественного производства.

Сервисный блок в зависимости от стратегии группы может включать торгово-посреднические организации, аудиторские и консалтинговые организации, предприятия транспортного обслуживания и т.д.

В финансовый блок для ОПГ, построенной на основе концерна, входят различные финансово-кредитные организации, как то: коммерческие банки, инвестиционные, лизинговые страховые компании, которые выполняют в группе функции финансового обслуживания членов ОПГ, привлечения и аккумуляции финансовых средств, оптимизации управления финансовыми ресурсами, разработки и осуществления инвестиционной политики группы. Основная роль в осуществлении данных функций принадлежит банкам. Возможность коммерческого банка сосредоточить сравнительно меньшими усилиями в своих руках пакеты акций промышленных предприятий позволяет ему играть интегрирующую роль.

Образовательный блок обеспечивает формирование устойчивых взаимоотношений между управляющей компанией, в случае холдинга, или финансовым блоком, в случае концерна, и вузом. Именно в управляющих компаниях имеется, с одной стороны, информация о движении финансовых ресурсов по

всей ИКС, на этом уровне управления принимаются решения о реализации того или иного инвестиционного проекта и здесь скапливается информация о том, какие именно специалисты требуются тому или иному предприятию ИКС. Следовательно, ИКС имеют достаточные финансовые ресурсы для поддержания устойчивых взаимосвязей с вузом и испытывают потребности в формировании таких взаимосвязей.

Образовательные учреждения, главным образом вузы, в составе ОПГ выполняют функции управления развитием человеческого капитала ИКС и в том числе и регулирование образовательного потенциала предприятий, входящих в ИКС. Развитие человеческого капитала в современных условиях – одна из наиболее важных стратегических задач, которую ставят ведущие ИКС в мире. Одна из новых мировых тенденций развития теории и практики менеджмента – переход от парадигмы управления человеческими ресурсами (управление персоналом) к управлению развитием человеческого капитала.

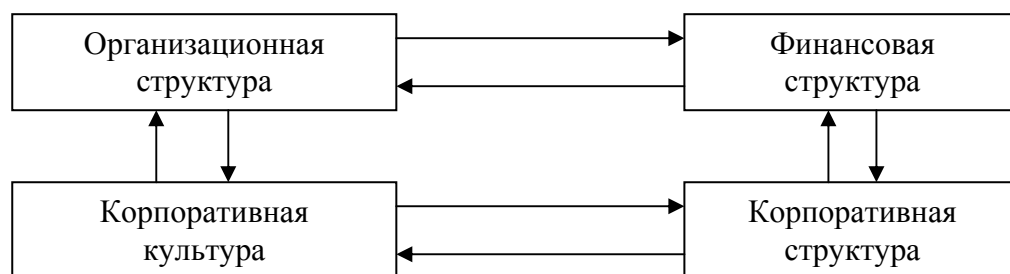


Рис.2. Основные компоненты менеджмента в ОПГ

Следовательно, в условиях ориентации стратегии объединения на стабильность в отношении ресурсного обеспечения, в том числе и человеческим капиталом, для успешного позиционирования на рынке, организационное проектирование ОПГ любого уровня требует совместимости четырех компонентов менеджмента (рис. 2.) а именно:

- **финансовой структуры** как совокупности центров финансовой ответственности и упорядоченных связей между ними;
- **организационной структуры** как совокупности горизонтально или вертикально связанных линейных и функциональных элементов хозяйствующего субъекта, реализующей разделение и кооперацию управленческой деятельности;
- **корпоративной структуры** как совокупности организационно-правовых единиц, связанных отношениями собственности и механизмом дистанционного управления капитализированными средствами (акциями, долями);
- **корпоративной культуры** как совокупности ключевых ценностей, ожиданий и норм, которые принимаются и разделяются членами организации, главную роль в формировании которых играет вуз. Корпоративная культура трактуется как принимаемые большей частью организации философия и идеология управления, ценностные ориентиры, нормы и ожидания, лежащие в основе отношений и взаимодействия как внутри организации, так и за ее пределами. Именно корпоративная культура является механизмом управления человеческим капи-

талом и образовательным потенциалом предприятия, то есть именно корпоративная культура является объектом управления в ИКС в рамках формирования устойчивых взаимосвязей между вузом и ИКС.

Следует отметить, что процесс образования и развития ОПГ как крупной корпоративной структуры нуждается в тщательном государственном регулировании, включая определение правового статуса ОПГ и комплекса мер поддержки развития ОПГ, поскольку именно такая организационная форма позволяет привлечь на постоянной основе дополнительно внебюджетное финансирование в систему образования.

Целью организационного проектирования ОПГ является обеспечение взаимообусловленности вышеперечисленных звеньев в связке. Таким образом, ОПГ необходимо рассматривать как механизм взаимодействия ИКС и образовательных учреждений, позволяющий создать устойчивые взаимосвязи между вузом и предприятиями как субъектами предпринимательской деятельности в новых экономических условиях. Это в дальнейшем позволит создать фирменное образование – эффективную цепочку поэтапной, начиная со школы, подготовки специалистов для определенных отраслей промышленности – как эффективный механизм создания и управления корпоративной культурой каждого конкретного предприятия.

Основной задачей создания образовательно-промышленных групп является разработка и реализация проектов, обеспечивающих эффективный рост качества образования, особенно в ракурсе сбалансированности профессиональных качеств специалистов, заложенных в процессе обучения, и требований предприятий к работникам интеллектуального труда.

1. Хабарова И.А. Корпоративное управление: вопросы интеграции. М.: АЛЬПИНА, 2000. 198 с.

2. Клячков А., Чалдаева Л. Экономическая безопасность акционерного общества // Журнал для акционеров. 1999. № 6, ч. 2.